

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan Dari rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat dirumuskan beberapa simpulan sebagai berikut :

- 1) Latar belakang pendidikan mempunyai t hitung sebesar 0.083 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.934 tidak mempunyai pengaruh yang kuat terhadap rekrutmen karyawan. Dikarenakan masih terdapat karyawan yang bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga cenderung karyawan tersebut sering melakukan kesalahan di dalam pekerjaannya.
- 2) Pengalaman kerja mempunyai t hitung sebesar 1.029 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.310 tidak mempunyai pengaruh yang kuat terhadap rekrutmen karyawan.
- 3) Peran Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang kuat terhadap rekrutmen karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan yang mempunyai t hitung sebesar 0.083 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.934 dan Pengalaman Kerja yang memiliki t hitung sebesar 1.029 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.310 yang di miliki oleh seseorang bukan merupakan faktor utama yang di pertimbangkan oleh pihak PT.Trakindo Utama dalam melakukan perekrutan karyawan.

- 4) Latar Belakang Pendidikan yang memiliki t hitung sebesar 0.190 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.851 tidak mempunyai pengaruh yang kuat terhadap seleksi kerja.
- 5) Pengalaman Kerja yang memiliki t hitung sebesar -0.591 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.558 tidak mempunyai pengaruh yang kuat terhadap seleksi kerja.
- 6) Peran Latar belakang Pendidikan yang memiliki t hitung sebesar 0.190 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.851 dan Pengalaman Kerja yang memiliki t hitung sebesar -0.591 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.558 secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang kuat terhadap seleksi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pihak PT.Trakindo Utama lebih mengutamakan faktor-faktor lain seperti loyalitas kerja, faktor usia, dan lainnya sebagai bahan pertimbangan utama dalam melakukan penyeleksian karyawan yang ingin bekerja di PT.Trakindo Utama.
- 7) Latar Belakang Pendidikan yang memiliki t hitung sebesar 0.595 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.555 tidak mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Penempatan Kerja. Dalam melaksanakan proses penempatan posisi kerja hendaknya dilakuakn secara baik dan benar dengan memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan guna untuk memperlancar kinerja perusahaan dengan optimal sehingga mencapai tujuan yang maksimal.
- 8) Pengalaman Kerja yang memiliki t hitung sebesar -1.321 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.195 tidak mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Penempatan Kerja.

9) Peran Latar belakang pendidikan yang memiliki t hitung sebesar 0.595 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.555 dan Pengalaman Kerja yang memiliki t hitung sebesar -1.321 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.195 secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Penempatan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja seorang karyawan di PT.Trakindo Utama tidak terlalu mengutamakan latar belakang pendidikan atau pun jumlah pengalaman kerja, kedisiplinan serta kejujuran yang dimiliki oleh orang tersebut sehingga dapat ditempatkan di posisi yang benar-benar cocok sehingga kenyamanan kerja dapat tercipta di PT.trakindo Utama.

B. Saran

Saran yang coba diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Sebelum melakukan penerimaan karyawan, perusahaan perlu melakukan perencanaan terlebih dahulu agar penambahan karyawan sesuai dengan kebutuhan.
2. Untuk mengumpulkan informasi mengenai kualifikasi orang yang dibutuhkan dan jenis pekerjaan yang tersedia sebaiknya di perlukan analisis jabatan karna sangat membantu pimpinan untuk memepertimbangkan atas lowongan pekerjaan yang tersedia dan orang yang dibutuhkan di perusahaan.
3. Sebaiknya sistem penerimaan yang dilakukan perusahaan harus selektif dan tidak didasarkan pada faktor subjektif melainkan harus sesuai dan berdasarkan persyaratan kualifikasi.

4. Perusahaan sebaiknya membuat perencanaan dan persediaan tenaga kerja yang di perlukan untuk jabatan yang kosong sehingga penempatan yang dilakukan sesuai dengan keterampilan dan keahlian serta sesuai dengan tingkat pendidikannya.
5. Penetapan peraturan mengenai syarat-syarat perekrutan karyawan harus lebih ditingkatkan agar sumber daya manusia yang di dapat dapat memenuhi kebutuhan dari PT. Trakindo Utama Palembang.
6. Pendidikan dan pengalaman kerja tidak harus menjadi prioritas dalam hal perekrutan karyawan, pihak bagian personalia dapat melihat dari segi lainnya seperti kepribadian, penampilan, dan hal lainnya yang dapat menjadi pertimbangan dalam hal perekrutan karyawan.